

**PROTOCOLO
DE VIGILANCIA
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

HERRAMIENTA DE AYUDA

ALFREDO SAAVEDRA L.
PERIODISTA REVISTA BIT

GENTILEZA CODELCO

■ Los riesgos psicosociales hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea y tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud física, síquica o social del trabajador. Para identificar estos riesgos, se está llevando a cabo la implementación de un protocolo de vigilancia que debe contar con la participación y compromiso de cada organización.

CAERSE de una escalera, quemarse con el té o torcerse un pie son algunos accidentes laborales comunes que pueden sufrir los trabajadores, pero hay otras situaciones un tanto más silenciosas y que, de igual manera, pueden afectar la capacidad y productividad de los trabajadores. Es lo que sucede con los factores psicosociales, entendidos según definición del Ministerio de Salud (Minsal, 2013), como situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (fisi-

ca, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. "Los factores psicosociales son un concepto de connotación neutra, es decir, estos factores en sí mismos no son ni buenos ni malos", señala Manuel Mena, jefe del departamento de Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Mutual de Seguridad CChC, agregando que cuando se habla de factores psicosociales se hace referencia a aquellas condiciones que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, su contenido y con la realización misma de la tarea. "Diversos estudios avalan la idea de que existe un creciente número de lugares de trabajo cuyos factores psicosociales están afectando negativamente a los trabajadores y al desarrollo del mismo. Cuando eso ocurre, se habla de



factores de riesgo psicosocial o bien, directamente de riesgos psicosociales”, explica.

Los temas de seguridad y estabilidad en el trabajo, control de comunicación, acceso a la información y ausentismo por enfermedad propios de la organización y las condiciones del empleo, se incluyen dentro de los principales factores de riesgo. Y es que según detalla Mena, los riesgos psicosociales más comunes en el ámbito laboral tienen relación con distintas consecuencias como la ambigüedad de rol, que se puede ejemplificar como cuando un trabajador no tiene mucha claridad de las tareas que son de su responsabilidad y cuál es exactamente el rol que le corresponde en la organización.

También se puede incluir el conflicto de rol, (que se refiere a los problemas que puede generar en un trabajador el recibir instrucciones de distintas jefaturas y que se opongan entre sí), la sobrecarga laboral producto de una mala planificación de los tiempos, la escasez de personal y una presión productiva que sobrepasa las posibilidades de cobertura. En general, los riesgos psicosociales tienen directa relación con la manera en que el empleador se hace cargo de planificar y diseñar la organización del trabajo.

En el caso del sector Construcción, es posible identificar ciertas condiciones que ofrecen un ambiente propicio para la expo-

sición a algunos riesgos psicosociales como por ejemplo, los contratos temporales, debido a que los proyectos de construcción tienen un inicio y un fin definidos, lo que lleva a los trabajadores a sentir una baja estabilidad laboral y también una débil identificación con su empresa. Mena señala que a raíz de esto, el liderazgo en este ambiente suele carecer del tiempo suficiente para poder compenetrarse y ejercerse de una manera cercana, no permitiendo un desarrollo sólido del apoyo social en la empresa. “Muchas veces la organización del trabajo obedece a condiciones contractuales entre las compañías involucradas en los proyectos, con tiempos y plazos que no permiten diseñar contextos adecuados para eliminar la exposición a riesgos de tipo psicosocial, otorgando una posición prioritaria a la productividad y el cumplimiento”, explica.

Así como se hace con el resto de otros riesgos, los de tipo psicosocial también pueden ser intervenidos usando una secuencia de acciones concreta, identificando el riesgo, evaluándolo cuando no sea totalmente evitable, interviniendo, intentando eliminar o reducir la exposición, hacer seguimiento evaluando la eficacia de la intervención y reajustar lo que sea necesario, constituyendo un proceso de mejora continua.

PROTOCOLO DE VIGILANCIA

Como se mencionó anteriormente, si los factores psicosociales no son evaluados y mejorados a tiempo, pueden constituir un riesgo tanto para la salud mental como física de las personas. Por tal motivo el Ministerio de Salud (Minsal) aprobó en 2013 un protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo que busca detectar la existencia de este tipo de riesgos en las empresas y organizaciones que pudiesen afectar a los trabajadores, generando mecanismos para disminuir su incidencia. El protocolo tiene por objetivos medir la existencia y magnitud de factores relacionados con riesgo psicosocial en las organizaciones de nuestro país e identificar ocupaciones, actividades económicas y tipos de industria, con mayor grado de exposición a estos factores, así como vigilar su incidencia y tendencia en los trabajadores de una organización, generando recomendaciones para



GENTILEZA MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC

Para prevenir el riesgo psicosocial los expertos recomiendan intervenir como si se tratara de cualquier tipo de riesgo, utilizando una secuencia de acciones concretas.



GENTILEZA MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC

La implementación del protocolo estará a cargo de los comités paritarios de higiene y seguridad de cada organización, por lo que es importante que se empoderen en movilizar a la empresa en la identificación y control de este tipo de riesgos.

En el sector construcción es posible identificar ciertas condiciones que ofrecen un ambiente propicio para la exposición a algunos riesgos psicosociales como por ejemplo, los contratos temporales.



GENTILEZA MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC

disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con su salud mental.

Este protocolo es un instrumento estandarizado y adaptado a la realidad nacional que permite evaluar este tipo de riesgos a través de la encuesta SUSESO ISTAS 21. Esta última mide cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y estima y doble presencia. La primera de ellas se refiere a la carga de trabajo, información que se maneja, horario laboral y la necesidad de esconder emociones. La segunda dimensión en tanto, apela al control sobre el tiempo disponible y sentido del trabajo. En cuanto al apoyo social en la empresa, esto va de la mano con la claridad y conflic-

to de rol y el sentimiento de grupo dentro de la organización. La cuarta dimensión sobre compensación y estima, se refiere a la retroalimentación por parte de superiores, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros; mientras que la última dimensión evaluada en la encuesta es la doble presencia, que busca medir la influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo.

El cuestionario se construyó sobre la base de la validación y estandarización del método ISTAS 21 y cuenta con dos versiones. Una de ellas, versión larga, está compuesta por 21 ítems y 91 preguntas, diseñada para ser aplicada principalmente como herramienta de investigación para intervenir organizaciones. La otra versión, breve, está compuesta por 20 preguntas, construidas

para que los potenciales usuarios puedan conocer el instrumento y el tipo de preguntas por cada una de las cinco dimensiones que mide este cuestionario. Esta versión se recomienda para investigaciones y equipos de Recursos Humanos, Desarrollo de las Personas o Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que quieran familiarizarse con la herramienta.

El uso del cuestionario es libre y gratuito, siempre y cuando se utilice bajo las condiciones establecidas en el documento de condiciones para su versión completa. La versión breve está disponible para todo tipo de usuarios, mientras que la otra, está reservada para usuarios de entidades debidamente acreditadas por la SUSESO y que tengan por objetivo realizar intervenciones en sus organizaciones.

IMPLEMENTACIÓN

El cuestionario SUSESO ISTAS 21, debe aplicarse a todos los trabajadores de una empresa, sin distinción y en esta etapa los comités paritarios de higiene y seguridad tendrán una participación preponderante, por lo que resulta fundamental que se empoderen en movilizar a la empresa en la identificación y control de los riesgos psicosociales. Desde la normativa se recomienda que tengan un rol activo en la implementación y también en la planificación de medidas para la gestión.

En cuanto a la fiscalización del protocolo, esta queda a cargo del empleador que debe medir la exposición a riesgo psicosocial e implementar acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos. Por su parte el trabajador tiene el derecho a saber y a participar activamente en las evaluaciones, formación y educación para el control de riesgos. "En el caso de la mutualidad, debe asesorar a las empresas en el riesgo específico y notificar a la autoridad sanitaria cuando corresponda, mientras que la seremi de Salud es la encargada de la fiscalización res-

pecto a salud y seguridad en lugares de trabajo y sanción en los casos que amerite", explica Mena.

Para levantar los riesgos percibidos, los comités deberán administrar la encuesta a todos los colaboradores de la organización, entregando posteriormente los resultados a la empresa, que se harán llegar al organismo administrador correspondiente para que de esta manera pueda intervenir en los riesgos psicosociales que aparecen altos. Los resultados solo deben ser puestos en conocimiento de las autoridades competentes a requerimiento de ella y para los fines que la Ley establece. Cabe destacar que si bien el cuestionario SUSESO es un instrumento para medir el riesgo en el ámbito laboral, no mide estrés individual ni permite hacer un diagnóstico de patología psiquiátrica.

Así, el protocolo es una herramienta que busca, junto a la participación de todos los trabajadores de la organización, identificar y solucionar factores de riesgo que puedan afectar no solo su salud física y mental, sino también sus ambientes laborales. ■

EN SÍNTESIS

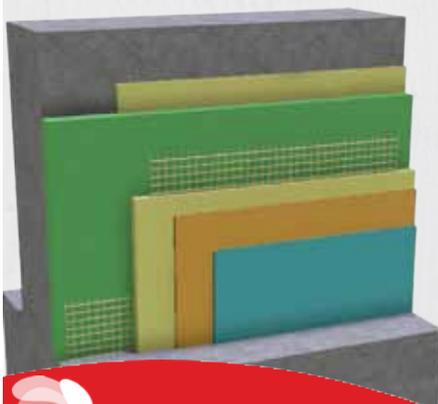
→ El protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales es un instrumento estandarizado y adaptado a la realidad de nuestro país que permite evaluar este tipo de riesgos a través de la encuesta SUSESO ISTAS 21.

→ **El protocolo tiene por objetivos medir la existencia y magnitud de factores relacionados con riesgo psicosocial en las organizaciones e identificar ocupaciones, actividades económicas y tipos de industria, con mayor grado de exposición a estos, además de vigilar la incidencia y tendencia de dichos factores en los trabajadores y generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental.**

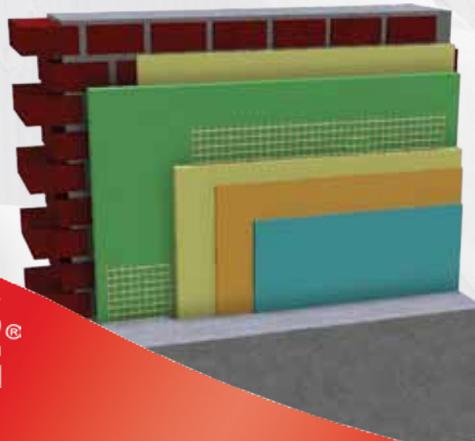
→ La implementación del protocolo estará a cargo de los comités paritarios de higiene y seguridad de cada organización, por lo que resulta fundamental que se empoderen en movilizar a la empresa en la identificación y control de los riesgos psicosociales.

[Sistema EIFS Reimpas] Sobre cualquier sustrato. Rapidez de aplicación, economía, variedad de terminaciones.

[Sustrato Hormigón]



[Sustrato Albañilería]



[Estructura Madera Metalcom]



REIMPAS[®]
INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN
Revestimientos - Pastas - Pinturas Impermeabilizantes

Más de 30 años de experiencia investigando y desarrollando soluciones definitivas y garantizadas para el sistema constructivo de todo el país.

- REVESTIMIENTOS
- IMPERMEABILIZANTES
- ASESORÍAS